

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2965

Vragen van het lid **Van Baarle** (DENK) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het nieuwsbericht ««Gluurapparatuur» in trek door thuiswerken, vakbonden bezorgd»* (ingezonden 15 april 2021).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens Minister voor Rechtsbescherming (ontvangen 31 mei 2021).

Vraag 1

Bent u bekend met het nieuwsbericht ««Gluurapparatuur» in trek door thuiswerken, vakbonden bezorgd»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Deelt u de zorgen van de vakbonden FNV en CNV over de toegenomen controle van werknemers nu zij (verplicht) thuis moeten werken? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 2

Vertrouwen tussen werkgever en werknemer is de basis voor een goede arbeidsrelatie. Het is in sommige gevallen toegestaan om werknemers te controleren, maar hieraan zijn wel strikte voorwaarden gesteld om de privacy van werknemers te waarborgen. Bijvoorbeeld als mensen in toenemende mate thuis of op afstand werken.

Zo moet de werkgever goed beargumenteren waarom het noodzakelijk is om werknemers te controleren. De werkgever moet ook beargumenteren waarom het bedrijfsbelang zwaarder weegt dan het belang van de werknemer, namelijk het recht op privacy. Ook dient de werkgever de werknemer vooraf te informeren dat er gecontroleerd kan worden. Daarnaast heeft een ondernemingsraad (OR) op grond van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) instemmingsrecht ten aanzien van voorgenomen besluiten van de ondernemer inzake regelingen betreffende personeelsvolgsystemen en omtrent het verwerken en de bescherming van persoonsgegevens van de personen die in de onderneming werkzaam zijn.

¹ NOS, 9 april 2021; <https://nos.nl/artikel/2375956-gluurapparatuur-in-trek-door-thuiswerken-vakbonden-bezorgd.html>

De belangrijkste voorwaarden voor de controle op werknemers zijn vastgelegd in de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en de Uitvoeringswet AVG (UAVG). Op de website van de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) is een overzicht van en toelichting op alle voorwaarden te vinden.² Het maakt niet uit of het werk thuis of op de werkplek plaatsvindt. De regels voor controle van werknemers zijn in beide gevallen gelijk. De werkgever mag de werknemer dus niet opeens intensiever monitoren omdat het werk vanuit huis wordt uitgevoerd.

Vraag 3

Deelt u de mening dat het onwenselijk is dat de burger, bovenop de mobiliteitsbeperkende coronamaatregelen, ook thuis privacy en autonomie kwijtraakt? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 3

Het is belangrijk dat werknemers en werkgevers het gesprek aangaan over de gevolgen van de coronamaatregelen voor het werk. Vertrouwen tussen werkgever en werknemer is de basis voor een goede arbeidsrelatie. Zoals hiervoor aangegeven is het in sommige gevallen toegestaan om werknemers te controleren, maar hieraan zijn wel strikte voorwaarden gesteld om de privacy van werknemers te waarborgen. De werkgever moet voldoen aan diverse voorwaarden voor het controleren van zijn werknemers (zie het antwoord op vraag twee). Daarnaast is het belangrijk om aandacht te hebben voor het gebruik en de uitwerking van de controlesystemen en hoe werknemers dit ervaren.

Vraag 4

Verwacht u dat thuiswerken ook na Corona in grote mate blijft bestaan? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 4

Voorlopig is het dringende advies van de overheid om thuis te blijven werken waar dat kan, om het aantal contacten en of verplaatsingen te beperken en op deze manier het coronavirus eronder te krijgen. Maar er komt een moment dat we weer een keuze hebben om (deels) op de werkplek te gaan werken. Het is onzeker hoe werkgevers en werknemers na de coronacrisis invulling gaan geven aan hybride werken. Er zitten namelijk voor- en nadelen aan hybride werken. Verschillende onderzoeken³ lijken er wel op te wijzen dat werknemers die hun werk thuis goed kunnen doen, in de toekomst één tot drie dagen per week thuis willen werken.

Het is goed dat de vakbonden met de signalen die zij ontvangen alvast het gesprek aangaan met werkgevers over de mogelijke gevolgen hiervan. Om werkgevers en werknemers hierbij te ondersteunen heeft het demissionaire kabinet eind maart jl. de SER om een breed advies gevraagd over de toekomst van hybride werken.⁴ Met hybride werken wordt de combinatie van thuiswerken en werken op locatie (bijvoorbeeld op kantoor) bedoeld. Met het advies van de SER in de hand kan het nieuwe kabinet een Agenda voor de toekomst van hybride werken vormgeven. Het doel van deze agenda is dat de samenleving, werkgevers, werknemers, het kabinet en andere relevante partijen beter kunnen anticiperen op de ontwikkelingen rond hybride werken na de coronacrisis.

Vraag 5

Heeft u het risico op meer wantrouwen bij de werkgever als gevolg van meer thuiswerken van de werknemer voorzien? Zo ja, welke maatregelen zijn er genomen om dit risico te ondervangen?

² Autoriteit Persoonsgegevens, geraadpleegd op 10 mei 2021: www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/werk-uitkering/controle-van-personeel#faq

³ Zie onder andere: KiM (2020), «Thuiswerken en de coronacrisis. Een overzicht van studies naar de omvang, beleving en toekomstverwachting van thuiswerken in coronatijd.» en Centre for Peoples and Buildings (2020), «We werken thuis-onderzoek».

⁴ Brief thuiswerken, Kamerstukken II, 25 295, nr. 1172, 30 april 2021.

Antwoord 5

Het vele thuiswerken levert zowel voor werkgevers als werknemers naast kansen ook uitdagingen op. Dat is niet altijd makkelijk. Het is daarom van groot belang dat zij in deze situatie goed met elkaar in gesprek blijven en elkaar vertrouwen. Het dringende advies om zoveel mogelijk thuis te werken was en is van groot belang om het aantal coronabesmettingen te beperken. Thuiswerken beperkt immers het aantal contacten en reisbewegingen. Zoals aangegeven in het antwoord op vraag twee gelden bij thuiswerken dezelfde voorwaarden voor de controle van werknemers als op de werkplek.

Vraag 6

Is er al een wettelijk regime over wat wel en niet mag met betrekking tot monitoring van thuiswerkers door werkgevers? Zo nee, moet daar dan niet een wettelijk regime voor ontwikkeld worden?

Antwoord 6

Ja, er is een wettelijk regime. Zie het antwoord op vraag twee.

Vraag 7

Deelt u de mening van de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) dat de werkgever eerst de noodzakelijkheid en proportionaliteit moet kunnen onderbouwen, en ook eerst andere mogelijkheden moet hebben verkend voor zij overgaan op monitoring via Spyware? Zo nee, kunt u dit toelichten? Zo ja, gebeurt dit voldoende?

Antwoord 7

Zoals aangegeven in het antwoord op vraag twee is vertrouwen tussen werkgever en werknemer de basis voor een goede arbeidsrelatie. Het is in sommige gevallen toegestaan om werknemers te controleren, maar hieraan zijn wel strikte voorwaarden gesteld om de privacy van werknemers te waarborgen. Onderdeel van deze voorwaarden is dat de werkgever goed moet beargumenteren waarom het noodzakelijk is om werknemers te controleren. Vaak kan een werkgever ook op een minder ingrijpende manier controleren dan via digitale monitoring. Bijvoorbeeld door afspraken te maken over wat een werknemer moet doen op een dag en hoe de werknemer zich daarover kan verantwoorden. De AP heeft er geen zicht op of het maken van deze afwegingen in de praktijk ook voldoende gebeurt.

Vraag 8

Wat gaat u doen om het gebruik verregaande digitale controle door werkgevers te ontmoedigen?

Antwoord 8

Zoals aangegeven in het antwoord op vraag twee is het de werkgever soms toegestaan om zijn werknemers te controleren. Werkgevers moeten zich daarbij houden aan diverse voorwaarden, zodat de privacy van werknemers gewaarborgd is. Het is aan werkgevers en werknemers gezamenlijk om goede afspraken te maken over de eventuele (digitale) controle en daar invulling aan te geven. Daarin heb ik geen rol.

Als een werknemer vermoedt dat de (digitale) controle niet in overeenstemming is met de geldende voorwaarden kan hij hierover eerst in gesprek gaan met zijn werkgever. Ook kan hij hiervoor terecht bij de ondernemingsraad of de vertrouwenspersoon, indien aanwezig. Ook kan er een melding worden gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens. In het uiterste geval heeft de werkgever of de werknemer de mogelijkheid om naar de kantonrechter te stappen als binnen de arbeidsrelatie geen overeenstemming bereikt kan worden over de mate waarin of de wijze waarop het controleren van de werknemer door de werkgever plaatsvindt.⁵

Vraag 9

Hoeveel meldingen zijn er bij de AP over controle op thuiswerken gedaan en hoe zijn deze meldingen afgehandeld?

⁵ Zie ook artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek, waarin aangegeven wordt dat de werkgever en de werknemer verplicht zijn zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.

Antwoord 9

Er zijn in 2020 veertien klachten ontvangen in de periode 1 januari tot en met 1 december. Drie daarvan zijn afgehandeld. Voor één van deze klachten is een gesprek gevoerd met de organisatie om uit te leggen wat de regels zijn. Voor een andere klacht heeft de AP de burger erop gewezen welke stappen hij/zij zelf in eerste instantie kan nemen richting de organisatie om het probleem op te pakken. 11 klachten worden nog door de AP bekeken.